

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI PT ASURANSI JIWA SYARIAH AL-AMIN
CABANG LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan untuk memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Dakwah**

Oleh

**RINI HAPSAH SARI
NPM. 1441030146
Jurusan : Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI PT ASURANSI JIWA SYARIAH AL-AMIN CABANG
LAMPUNG**



Skripsi

**Diajukan untuk memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Dakwah**

Oleh

Rini Hapsah Sari

NPM. 1441030146

Jurusan : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr. Jasmadi, M.Ag

Pembimbing II : Dr. Tontowi Jauhari, MM

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

ABSTRAK

GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ASURANSI JIWA SYARIAH AL-AMIN CABANG LAMPUNG

Oleh

Rini Hapsah Sari

Gaya kepemimpinan di artikan sebagai cara atau tindakan yang diterapkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang akibat pengaruh dari orang yang berkuasa (pimpinan).

Kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dan kebijakan dalam mewujudkan saran,tujuan,misi, visi organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu dan kelompok dalam menjalankan apa yang terjadi wewenang dan tanggung jawab dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pimpinan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan kinerja yang maksimal. Dalam PT Asuransi Jiwa syariah Al-amin Cabang Lampung seluruhnya berjumlah 8 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 3 orang. Yaitu meliputi pemimpin Cabang, marketing manajerdan admin Cabang.Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menyimpulkan dan menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode *interview* atau wawancara, dokumtasi, dan analisis data.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan yang di pakai oleh Pak Zakwan efendi yang di terapkan olehnya adalah gaya transformasional, pemimpin dengan kepemimpinannya yang mampu merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Dengan gaya kepemimpinan tersebut menjadikan para pengikutnya merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetian dan penghormatan terhadap pemimpinnya, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan.dan gaya demokratis kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setia kelompok organisasi. dalam dua gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kedua gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pak zakwan dapatmempengaruhipeningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan danKinerja Karyawan



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung Telp/Fax (0721) 703260

HALAMAN PERSETUJUAN

**Skripsi : GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI JIWA SYARIAH
AL-AMIN CABANG LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Rini Hapsah Sari

NPM : 1441030146

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Telah diperiksa dan dikoreksi oleh pembimbing I dan pembimbing II, maka untuk itu pembimbing I dan pembimbing II menyetujui untuk disidangkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Dr. Jasmadi, M.Ag
NIP.196106181990031003

Bandar Lampung, 16 juni 2018

Pembimbing II

Dr. Tontowi Jauhari, MM
NIP.197009141997031002

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Hj.Suslina Sanjaya,S.Ag,M.Ag
NIP.197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukaramé, Bandar Lampung Telp/Fax (0721) 703260

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung”** disusun oleh

Nama : Rini Hapsah Sari, NPM : 1441030146, Jurusan Manajemen Dakwah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada hari/tanggal :

Dosen Tim Penguji susunan sebagai berikut :

Ketua Sidang : Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag

Sekretaris : M. Husaini, MT

Penguji I : Faizal, M.Ag

Penguji II : Dr. Jasmadi, M.Ag

Dekan

Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si
NIP. 196104091990310028

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ
أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا



Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. (Q.S.An-Nisa:58)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin Segala puji bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam. Shalawat serta salam atas Nabi Muhammad SAW sebagai pemimpin Revolusioner dunia. Ajaran yang beliau sampaikan sampai saat ini tiada keraguan atasnya. Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Kepada kedua orangtua ku tercinta, Terimakasih banyak untuk Umiku Parida dan Abahku Sabilal Bahar yang selalu memberi rasa kasih sayang serta doanya dan juga jerih payah atas segalanya sehingga aku dapat menyelesaikan pendidikan ku, Semoga segala yang didapat pelajaran maupun ilmu menjadi berkah disisi Allah SWT yang bernilai ibadah, Amin Yarobal'Alamin.
2. Kepada kakak-kakak ku, Daing Pahmi, Susi Devi riska Sari, dan Abangku Yus Yusup, Kepada kedua keponakan ku, Al-Hafiz Rizky Nabilla dan Willdan Tobing, Terima Kasih atas doa, motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan Pendidikanku dan Kepada Alm. Adik-adikku, Alm. Adikku senin dan Alm. Adikku Latif terimakasih banyak ku ucapkan untuk kalian berdua, Semoga selalu Bahagia di Sisi Allah SWT.
3. Kepada para Sahabatku, Ria Diana , Nurhayati, Evy Pratami Puspitha Sary, Ana Septia, Masna Wati, Khususnya MD B terima kasih atas motivasi yang luar biasa untuk saya semoga kita mendapatkan keberkahan dari Allah SWT.

4. Almamaterku tercinta Kampus UIN Raden Intan Lampung dan Fakultas Dakwah yang telah memberikan wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat.

RIWAYAT HIDUP

NAMA lengkap penulis adalah Rini Hapsah Sari dilahirkan di Kampung Haduyang Ratu, Kec. Padang Ratu, Kab. Lampung Tengah, pada tanggal 20-Mei-1997, Anak nomor empat dari enam bersaudara, pasangan Bapak Sabilal Bahar dan Ibu Parida, bertempat tinggal di Kampung Haduyang Ratu Kec. Padang Ratu, Kab. Lampung Tengah. pendidikan penulis dimulai dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Padang Ratu Lampung Tengah pada tahun 2003-2008. Penulis melanjutkan pendidikan di (SMPN) 01 Padang Ratu Lampung Tengah pada tahun 2008-2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 01 Padang Ratu Lampung Tengah pada tahun 2011-2014. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah (MD). Selama di Perguruan Tinggi penulis mengikuti organisasi Ekstra dan Intra kampus. Adapun organisasi yang pernah penulis ikuti yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Penggiat Studi Ilmiah (UKM-f PENSIL) dan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Dakwah UIN Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT Robb semesta alam yang telah menciptakan manusia agar beribadah kepada-Nya. Kita memuji, meminta tolong, memohon ampun dan berlindung pada-Nya dari keburukan diri kita dan kejahatan amalan kita. Barang siapa yang diberi hidayah oleh Allah maka dia lah orang yang mendapat petunjuk. Dan barang siapa yang disesatkan oleh Allah, maka tidak ada yang akan menjadi penolong dan penuntunnya. Kita bersaksi bahwa Muhammad adalah hamba Allah dan utusan-Nya, yang diutus dengan kebenaran, sebagai pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan, mengajak pada kebenaran dengan izin-Nya, dan cahaya penerang bagi umat-Nya. Ya Allah curahkan shalawat dan salam atas *Rosulullah Shallahu alaihiwa sallam* dan keluarganya, yaitu do'a dan keselamatan yang berlimpah.

Alhamdulillah Skripsi yang berjudul Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Keberhasilan ini tentu saja tidak dapat terwujud tanpa bimbingan, dukungan, do'a dan bantuan berbagai pihak. Oleh karenanya dengan seluruh kerendahan hati dan rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsarial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
2. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah (MD), Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Jasmadi, M.Ag selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan waktunya.
4. Bapak Dr. Tontowi Jauhari, MM selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
6. Staff Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung, dan Staff Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah membantu penulis dalam mencari referensi guna menyelesaikan skripsi ini.
7. PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung yang telah berpartisipasi dan bekerja sama dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ridho dan sekaligus sebagai catatan amal ibadah dari Allah SWT. *Aamiin Ya Robbil 'Alamiin.*

Penulis menyadari penelitian ini masih terbatasnya ilmu, pemahaman, dan teori penelitian yang penulis miliki, oleh karenanya kepada para pembaca kiranya

dapat memberikan masukan dan saran-saran yang sifatnya membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. *Aamiin Ya Robbal 'Alamiin.*

Bandar Lampung, 16 Oktober 2018

Penulis,

Rini Hapsah Sari

1441030146

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Peneliti	8
F. Metode Penelitian	8
G. Metode Pengumpulan Data.....	10
1. Metode Observasi.....	10
2. Metode Interview (wawancara).....	10
3. Metode Dokumentasi	11
4. Metode Analisa Data	11
H. Tinjauan Pustaka.....	12

BAB II GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN

KINERJA KARYAWAN

A. Gaya kepemimpinan	15
1. Pengertian dan Macam Gaya Kepemimpinan	15
2. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	30
3. Kepemimpinan dalam Islam	32

B. Kinerja Karyawan	36
1. Pengertian Kinerja	36
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	39
3. Indikator Kinerja.....	42
4. Penilaian KinerjaKaryawan	45
5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	46
6. Mengukur Kinerja Karyawan	48

BAB III PT ASURANSI JIWA SYARIAH AL-AMIN CABANG LAMPUNG

A. GambaranUmum PT. AsuransiJiwaSyari'ah Al-Amin Cabang Lampung.....	50
1. SejarahBerdirinya PT. AsuransiJiwaSyariah Al-Amin Cabang Lampung	50
2. VisidanMisi PT. AsuransiJiwaSyariah Al-amin.....	51
3. FungsiAsuransiJiwaSyariah	51
4. Macam-macam Produk yang ada di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin.....	52
B. KepemimpinanPTAsuransiJiwaSyariah Al-Amin Cabang Lampung.....	57
1. Kepemimpinan PT. AsuransiJiwaSyariah Al-Amin.....	57
2. KinerjaKaryawanPT.AsuransiJiwaSyariah Al-Amin.....	62

BAB IV GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN

KINERJA KARYAWAN DI PT ASURANSI JIWA SYARIAH AL-AMIN CABANG LAMPUNG

A. Gaya KepemimpinanPT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.....	65
B. Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.....	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	76
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami skripsi ini, maka akan secara singkat diuraikan beberapa kata yang terkait dengan maksud dari judul skripsi ini. Judul skripsi ini adalah **“GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ASURANSI JIWA SYARIAH AL-AMIN CABANG LAMPUNG”**

Gaya atau style kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya.¹

Kepemimpinan menurut Robins kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memepengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi². Sedangkan meneurut Stoner kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok³. Menurut G.R Terry kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-

¹Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam manajemen*, (Rajawali Pers: Jakarta, 2015), cet-18, hal 49

² Wilson bangun, *Intisari Manajemen*, (Refika Aditama: Bandung, 2011), cet-2, hal 131

³ *Ibid*, hal 132

tujuan kelompok⁴. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi⁵. Mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi yang baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.⁶

Selanjutnya pendapat tentang gaya kepemimpinan antara lain : Ada pendapat tentang gaya kepemimpinan yang di ajukan oleh pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam beberapa literatur dalam beberapa literature kepemimpinan, organisasi, dan manajemen. *Study dari Ohio State University* misalnya, mengemukakan dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan *orientasi pada struktur tugas*.⁷

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kinerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.⁸

⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Rajawali Pres : Jakarta, 2009) hal 57

⁵ Daryanto, Abdullah, *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*, (Prestasi Pustaka : Jakarta, 2013),

⁶ Edy Sutrisno *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Karisma Putra Utama : Jakarta, 2009), hal 214

⁷ *Ibid*, hal. 221

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Rajawali Pers : Jakarta, 2013), hal.7

Dalam buku yang ditulis Wilson Bangun, Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*).⁹ PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin merupakan sebuah layanan Asuransi yang digunakan sebagai bentuk perlindungan terhadap timbulnya kerugian finansial atau hilangnya pendapatan seseorang atau keluarga akibat kematian anggota keluarga (terganggu) yang biasanya menjadi sumber nafkah bagi keluarga tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan di atas, maksud judul skripsi ini adalah meneliti gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin saat mencoba mempengaruhi para karyawan dalam meningkatkan kinerja agar dapat mencapai tujuan organisasi.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan yang mendasar sehingga penulis mengambil judul skripsi ini dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut :

1. Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peran yang sangat penting Karena pemimpinlah yang akan menggerakkan dan

⁹ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Bumi Aksara : Jakarta, 2012), hal 121

mengarahkan suatu pegawai/karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan di dalam organisasi.

2. Penulis ingin mengetahui Gaya kepemimpinan yang di pakai seorang pemimpin di PT.Asuransi Jiwa Syariah Al-amin
3. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung karena relevan dengan jurusan yang penulis tekuni saat ini.

C. Latar Belakang Masalah

Pemimpin dan pengikut mempunyai keterkaitan yang sangat erat dan merupakan fitrah insaniyah bagi seluruh umat manusia yang sudah lama ada sejak zaman Nabi Adam AS sampai dengan zaman modern sekarang ini. Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting bagi kehidupan manusia, karena pemimpin tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.¹⁰

Kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administrative, serta persepsi orang lain

¹⁰ P Siagian, "*Kepemimpinan*" teori dan pengembangannya, (Gramedia Pustaka : Jakarta, 1999), hal 20

mengenai keabsahan dari pengaruh. Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lain yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap keperibadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri, karena pemimpin dengan sifat kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi ataupun berkelompok.

Untuk mencapai tujuan bernama, manusia didalam organisasi perlu dibina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang akan di bedakan dengan gaya-gaya tertentu. Pemimpin pada dasarnya memang memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin organisasi, perilaku pemimpin ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu cara yang diterapkan oleh pimpinan pada situasi tertentu yang bertujuan untuk mempengaruhi karyawannya agar mau melakukan apa yang diperintahkan oleh pimpinan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang yang diperlihatkan secara langsung maupun tidak langsung oleh pemimpin tentang keyakinannya terhadap kemampuan karyawan. Dengan menerapkan suatu gaya kepemimpinan, menjadikan pemimpin lebih mudah dalam membangun iklim motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu dan kelompok dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dilakukan karyawan yang tercantum dalam aturan dan program kerja telah terdapat pedoman, namun dalam kinerja karyawan terkadang menjadi terhambat saat mengimput data nasabah yang ingin mendaftarkan diri, dengan penerapan gaya kepemimpinannya yang efektif serta didukung dengan meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal.

Dari penjelasan diatas, penulis berhasat untuk mengkaji lebih jauh dalam rangka meneliti Gaya Kepemimpinan dalam meningkat kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. asuransi syariah al-amin Cabang Lampung.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

2. Manfaat penelitian

- a. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam masalah kepemimpinan, khususnya yang bersangkutan dengan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Di samping sebagai pembandingan antara teori yang di dapatkan dari bangku kuliah dan observasi ke tempat yaitu PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.
- b. Bagi jurusan manajemen dakwah, hasil penelitian ini merupakan informasi berharga mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja secara umum dan khusus sebagaimana diterapkan di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai sumber pengetahuan dan untuk menambah literatur bagi penulis secara khusus dan bagi para pembaca secara umum

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Dilihat dari jenisnya penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara sistematis dan mendalam dengan mengangkat data yang ada di lapangan. Penelitian ini dilakukan terhadap kepemimpinan pemimpin utama dan kinerja karyawan di Cabang PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin di Cabang Lampung.

2. Sifat penelitian

Sifat penelitian yang dipakai penulis merupakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian.¹¹

3. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi menurut sogiono didalam buku “Statistika untuk penelitian” yang dikutip oleh Sumadi Suryabrata,¹² adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek atau subjek yang mempunyai

¹¹ Sumardi Suryabrata, *Metologi Penelitian* (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 76

¹² *Ibid*, hal. 133

kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini terdiri dari 8 karyawan mulai dari Pemimpin Utama, Marketing I, Marketing II, Admin I, Admin II dan petugas.

b) Sampel

Sampel adalah sebagian dari elemen-elemen tertentu suatu populasi.¹³ Berdasarkan keterangan tersebut teknik sampling yang penulis gunakan adalah *purposive sampling* sampel purposif. *Sampling purposive* ini, yaitu pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya.¹⁴ Ciri-ciri sampel dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan penelitian ini adalah Pemimpin Utama, Marketing Manejer, dan Admin Cabang. Jadi total sampel adalah 3 orang

H. Metode Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data di lapangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Metode Observasi

¹³ *Ibid*, hal 139

¹⁴ *Ibid*, hal. 157

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.¹⁵ Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *observasi nonpartisipan*. Kalau dalam *Observasi partisipan* peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam *Observasi nonpartisipan* peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.¹⁶ Dalam hal ini di *Observasi Nonpartisipan* adalah Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

2. Metode Interview (wawancara)

Interview (wawancara) merupakan suatu proses Tanya jawab lisan yang mana dua orang atau lebih berhadapan-hadapan secara fisik yang satu dapat melihat wajah yang lain mendengarkan dengan telinganyadan merupakan alat pengumpulan data imformasitentang beberapa jenis baik yang terpendam maupun manifes.¹⁷

¹⁵ *Ibid*, hal. 136

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung : Alfabeta, 2015), hal.145

¹⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II* (Yogyakarta : Andi Ouset, 1989), hal. 192

Adapun yang diteliti dengan metode wawancara ini ialah tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, notulen rapat, agenda dan sebagainya.¹⁸ Metode ini sebagai metode bantu untuk menggali data sejarah berdirinya PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung, struktur kepengurusan dan lain-lainnya.

4. Metode Analisa Data

Setelah penulis memperoleh data-data yang dibutuhkan, kemudian penulis menganalisisnya dengan menggunakan analisa data kualitatif yaitu: suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dimengerti.¹⁹

Data deskriptif yang disajikan dengan menggambarkan apa adanya sesuai dengan data penelitian, menggambarkan permasalahan dan mencari jawaban atas permasalahan tersebut, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan menggunakan metode berpikir induktif. Analisa kualitatif ini diperoleh dengan cara menggunakan data merinci kalimat-kalimat sehingga dapat ditarik kesimpulan yang jelas. Dalam proses analisa data penulis untuk

¹⁸ Koenjoro Nigrat, *Metode Penelitian*, hal. 202

¹⁹ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2001), hal. 3

menarik kesimpulan sesuai dengan sudut kepentingan dalam pembahasan skripsi ini, dan akhirnya ditarik kesimpulan secara menyeluruh dari keseluruhan pembahasan disertai dengan saran-saran.

I. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan dari beberapa sumber kepustakaan, penulis menemukan skripsi yang menjadi tinjauan pustaka sebagai bahan perbandingan sekaligus untuk menghindari dari kegiatan plagiatisme dalam menyusun skripsi ini. Dari beberapa skripsi yang telah penulis baca, Adapun setelah penulis mengadakan suatu kajian kepustakaan, akhirnya penulis menemukan beberapa skripsi yang relevan dengan judul skripsi tersebut yakni diantaranya adalah :

Skripsi yang berjudul, ''Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Puti Minang Cabang Haji Mena Natar Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai'' oleh Indra Anglalami, NPM:1141030038, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2016 penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan rumah makan puti minang dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berfokus pada gaya atau sikap tingkah laku seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya dan dalam meningkatkan kinerja karyawannya secara efektif dan efisien.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Rumah Makan Puti Minang Haji Mena jika dilihat dari gaya kepemimpinan *behavior* menerapkan gaya kepemimpinan otoratis , tapi jika dilihat dari ranah bisnis maka pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Sedangkan yang menjadi sebuah masalah dalam penerapan daya adalah dalam menggerakkan seorang pegawai dalam bekerja dengan baik, padahal pekerjaan satu dengan yang lainnya saling berkaitan sehingga terkadang terjadinya penundaan pekerjaan. Selain itu sedikitnya waktu pimpinan untuk memotivasi atau bersama para pegawainya pimpinan rumakan tersebut tidak hanya memimpin Puti Minang Haji Mena melainkan juga Puti Minang Bandar Jaya.²⁰ Skripsi yang berjudul “Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur” oleh Ida Cahaya, NPM. 124103080, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen evaluasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. Adapun hasil penelitian ini bahwa KUA Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lam-Ting menggunakan teknik evaluasi Manajemen *By* Objektif (MBO) yang dimana meliputi penetapan

²⁰Indah Anglalami, “Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Puti Minang Cabang Haji Mena Natar Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai” (Skripsi, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2016), hal ii.

tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing pegawai dan selanjutnya secara berkala meninjau kemajuan yang dicapai dan semua departemen mengadakan pertemuan peninjauan kinerja berkala dengan bawahan untuk membahas dan mengevaluasi kemajuan bawahan dalam mencapai hasil yang diterapkan.²¹ Adapun data yang bersumber dari hasil penelitian adalah data yang penulis baca, dan penulis menekankan focus kajian pada "Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Puti Minang Cabang Haji Mena Natar Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, sedangkan dalam penelitian ini focus kajian pada Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dari keseluruhan individu yang ada pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Kel. Permai Way Halim Bandar Lampung, jadi penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sedangkan penelitian sebelumnya merupakan penelitian sampel yaitu sampel diambil berdasarkan atas kriteria tertentu.

²¹ Ida Cahaya, "Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai KUA Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur". (Skripsi, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017), hal ii.

BAB II

GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian dan Macam Gaya Kepemimpinan

Sebelum kita memahami mengenai gaya kepemimpinan ada baiknya terlebih dahulu membahas mengenai pengertian kepemimpinan. Ada banyak definisi mengenai kepemimpinan. Tetapi bagi kita mendasar leadership berarti mempengaruhi orang. Ini merupakan definisi yang luas dan termasuk didalamnya bermacam-macam perilaku yang di perlakukan untuk mempengaruhi orang lain. Sebagian besar persepektif leadership memandang pemimpin sebagai sumber pengaruh. Pemimpin dalam memimpin pada dasarnya mempengaruhi dan para pengikut mengikuti sebagai pihak yang dipengaruhi.

Kepemimpinan sendiri memiliki arti “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”¹ Menurut Arnoga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi yang baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengerakan orang-

¹Sodang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Rineka Cipta : Jakarta, 2009), hal 63

orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.² Menurut G.R Terry merumuskan bahwa : “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi”³. Sedangkan menurut Young Pengertian Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarakan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus⁴.

Banyak definisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik individu maupun masyarakat. Dalam kasus ini, dengan sengaja mempengaruhi dari orang ke orang lain dalam susunan aktivitasnya dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. Proses disini bagaimana pemimpin seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja agar para karyawan/bawahan bisa produktif dalam berkerja.⁵ Kepemimpinan memainkan peran yang dominan,

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber*, hal.214

³ Mifta Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Rajawali Pers : Jakarta, 2012. Cet.16), hal 5

⁴ Felix, *Definisi Kepemimpinan dan Macam-Macam Gaya Kepemimpinan*, dalam <http://felixdeny.wordpress.com/2012/01/07/definisi-kepemimpinan-dan-macam-macam-gaya-kepemimpinan/>(diakses pada 02 febuari 2018)

⁵ Rivai,Veithzal, *Kiat Kepemimpinan dalam abad ke-21*.(PT.Raja Grafindo Perkasa : Jakarta,2004), hal 64

krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individu, kelompok dan pada tingkat organisasi. Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan suatu kelompok orang menuju ke suatu tujuan yang ditetapkan/disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara tidak memaksa.

Dengan kemampuan seseorang pemimpin yang mampu menggerakkan orang-orang menuju tujuan jangka panjang dan betul-betul merupakan upaya memenuhi kepentingan mereka yang terbaik.⁶ Selain itu kepemimpinan juga adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan melalui orang lain dengan mendapatkan kepercayaan dan kerja sama. Hampir semua aspek pekerjaan dipengaruhi dan tergantung pada kepemimpinan.

Kepemimpinan memiliki tiga faktor keterbatasan yaitu:

- 1) Pengetahuan dan Keterampilan
- 2) Keterampilan bawahan
- 3) Lingkungan kerja

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yang meliputi latar belakang pemimpin, pengalaman harapan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, kecenderungan umum industri dan norma-norma sosial⁷. Ada banyak definisi mengenai kepemimpinan, Tetapi secara mendasar leadership berarti mempengaruhi

⁶ *Ibid*

⁷ *Ibid*

orang lain. Ini merupakan definisi yang luas dan termasuk didalamnya bermacam-macam perilaku yang diperlukan untuk mempengaruhi orang lain. Sebagian besar perspektif leadership memandang pemimpin sebagai sumber pengaruh. Pemimpin dalam memimpin pada dasarnya mempengaruhi dan para pengikut mengikuti sebagai hak dipengaruhi.

Pada intinya bahwa seseorang pemimpin harus mampu dalam memandu, mempengaruhi dan menguasai para anggotanya untuk membimbing, memandu, memberikan motivasi kepada para bawahannya agar semua anggota dalam organisasi bersama-sama bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dari pengertian tersebut diatas jelas bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, dalam arti bahwa seorang pemimpin merupakan agen perubahan, yang perilakunya akan mempengaruhi orang lain dari pada perilaku lain yang mempengaruhi mereka. Keefektifan seorang pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dari satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmidt, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otoritik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari dua

faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seseorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam beberapa literature kepemimpinan, organisasi dan manajemen. *Studi dari Ohio State University* Misalnya, mengemukakan dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas. Menurut Sutarto, pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seseorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

1. Cara memberi perintah.
2. Cara memberikan tugas.
3. Cara berkomunikasi.
4. Cara membuat keputusan.
5. Cara mendorong semangat bawahan.
6. Cara memberikan bimbingan.
7. Cara menegakkan disiplin.
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
9. Cara meminta laporan dari bawahan.
10. Cara memimpin rapat.
11. Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.⁸

⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber*, hal.221

Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain.⁹ Sementara menurut Veithzal Rivai dalam bukunya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.¹⁰ Menurut penulis sendiri bahwa gaya kepemimpinan menurut pengertian diatas bahwa merupakan pola atau cara yang dipakai oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun gaya kepemimpinan atau teknik-teknik yang dipakai oleh para pemimpin itu di antaranya:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian

Adalah gaya pemimpin yang memuaskan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab di pegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Ciri-ciri kepemimpinan otoriter:

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- 2) Keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin
- 3) Komunikasi berlangsung satu arah
- 4) Pengawasan dilakukan secara ketat

⁹ Matodang, *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategi*, (Ghara Ilmu : Yogyakarta, 2008), hal 5

¹⁰ Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Rajawali Press : Jakarta, 2013), hal 42

- 5) Prakarsa dari atas tanpa kesepakatan bawahan untuk memberikan saran
- 6) Lebih banyak kritik dari pada pujian
- 7) Pemimpin menuntut kesetiaan dan prestasi sempurna
- 8) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pemimpin.¹¹

Gaya kepemimpinan otoriter lebih dikenal dengan gaya tangan besi. Gaya ini segala bentuk atau hal keputusan itu diambil dan ditetapkan oleh seorang pemimpin tanpa menerima masukan ataupun dimusyawarahkan secara bersama-sama. Para anggota atau bawahannya hanya menerimadan melaksanakan apa yang telah menjadi keputusan seorang pemimpin.

b. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis yaitu pemimpin bertindak sebagai dictator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari sumber, misalnya karena posisinya, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan atau menghukum.¹² Apa yang dilakukan oleh pemimpin dengan gaya ini hanya memberitahukan tugas serta menuntut kepatuhan secara penuh dari bawahan, hal ini dikarenakan pemimpin

¹¹ Ilmu, *Macam dan Jenis Gaya Kepemimpinan*, dalam : <http://organisasi.org/jenis-dan-macam-gaya-kepemimpinan-pemimpin-klasik-otoriter-demokratis-dan-bebas-manajemen-sumber-daya-manusia> (diakses pada 02 Febuari 2018)

¹² Anton Atohillah, *Op.Cit*, hal.204

tersebut menganggap dirinya sebagai sosok penting dan paling benar dalam sebuah tim atau kelompok.

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki ciri-ciri berikut:

- 1) Menganggap organisasi milik pribadi
- 2) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- 4) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya
- 5) Dalam tindakan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsure paksaan dan *punitive* (bersifat menghukum)

c. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah kewibawaan alami yang dimiliki pemimpin, bukan karena adanya legalitas politik dan pembentukan yang dilakukan secara sistematis. Kepemimpinan kharismatik memiliki hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Selain itu pula, pemimpin kharismatik memiliki pengaruh yang kuat lantaran pengikutnya meyakini dan menerima secara total ide yang disampaikannya yang kadang melampaui batas nalar.¹³

Ciri-ciri gaya kepemimpinan kharismatik ialah:

- 1) Memiliki kewibawaan alami
- 2) Memiliki banyak pengikut
- 3) Memiliki kedisiplinan tinggi

¹³ Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Alfabeta : Bandung, 2016), hal 95

4) Daya tarik yang metafisikal (kadang-kadang irasional) terhadap parapengikutnya

5) Terjadi ketidaksadaran dan irasional dari tindakan pengikutnya.

d. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin dengan kepemimpinannya yang mampu merangsang dan menginspirasi (omentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa.¹⁴ Dengan gaya kepemimpinan tersebut menjadikan para pengikutnya merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpinnya, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan.

Gaya transformasional sangat bertolak belaka dengan gaya otokratis, Karena gaya otokratis menjadikan karyawan merasa tertekan dalam mengikuti perintah dari pimpinan. Sedangkan gaya transformasional, karyawan merasa terpanggil untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa ada tekanan dari atasan. Beberapa karakteristik dari kepemimpinan transformasional, yaitu:

- 1) Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.

¹⁴ *Ibit*, hal 98

- 2) Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan dan memotivasinya, kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
- 3) Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta anggota menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dan organisasi.
- 4) Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peluang untuk tidak ditoleransi. Potensi keretakan tim bisa satukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.
- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.¹⁵

e. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*/bebas

Gaya kepemimpinan *laissez faire* atau bebas merupakan gaya kepemimpinan yang cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan kepemimpinan pembelot (*deserter*). Dalam keadaan sebenarnya, gaya ini tidak dilaksanakan kepemimpinan dalam arti

¹⁵ *Ibit*, hal 99

sebagai rangkaian kegiatan menegakkan dan memotivasi anggota kelompok/organisasinya dengan cara apapun juga, akan tetapi gaya ini dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Dan kedudukan pemimpin hanya sebagai penasihat saja.¹⁶

Ciri-ciri kepemimpinan bebas:

1. Pimpinan melimpahkan sepenuhnya kepada bawahan
2. Keputusan dan kebijakan lebih banyak diserahkan kepada bawahan
3. Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan
4. Hampir tidak ada pengawasan
5. Pemrakarsa selalu datang dari bawahan
6. Hampir tidak ada pengawasan dari pimpinan
7. Kepentingan pribadi lebih dominan dari pada kepentingan kelompok
8. Tanggung jawab dipikul oleh orang perorangan

Sedangkan gaya kepemimpinan bebas cenderung segala bentuk keputusan diambil secara musyawarah dan bersama-sama, pemimpin dalam gaya cenderung menyerahkan segala hal dan keputusan bersama dengan para bawahannya.

¹⁶ Moeherriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2012), hal 389

f. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis disebut juga dengan gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.

Dapat pula diartikan bahwa kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok organisasi.

Pemimpin yang bergaya demokratis memiliki ciri-ciri berikut:

- 1) Mengembangkan kreatifitas anak buah
- 2) Memberikan kesempatan kepada anak buah untuk mengambil keputusan
- 3) Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama
- 4) Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi
- 5) Mendahulukan kepentingan yang darurat demi keselamatan jiwa anak buahnya dan keselamatan organisasi yang dipimpinnya
- 6) Mengembangkan regenerasi kepemimpinan
- 7) Memperluas kaderisasi agar anak buahnya lebih maju dan menjadi pemimpin masa depan
- 8) Memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama¹⁷

¹⁷ Anton Atohillah, *Op.Cit*, hal 207

g. Gaya Kepemimpinan Situasional

Hersey dan Blanchard mengatakan bahwa seseorang pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya (*leadership style*) dengan tahap pengembangan para karyawannya (*follower development level*) yakni berdasarkan sejauh mana kesiapan dari para karyawan tersebut untuk melaksanakan suatu tugas yang akan mencakup dalamnya kebutuhan akan kompetensi dan motivasi.¹⁸

Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang bergantung pada kesiapan para karyawannya, melakukan interaksi dengannya dan pada tingkat dimana situasi memberikan kendali serta pengaruh kepada si pemimpin. Dengan memerhatikan situasi yang terjadi di perusahaan, pemimpin dapat melakukan strategi-strategi yang baik untuk kemajuan produk maupun perusahaannya.¹⁹ Efektivitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakannya, akan tetapi bagaimana cara menerapkan gaya kepemimpinan tersebut pada situasi yang di hadapinya. Terdapat empat gaya kepemimpinan dalam gaya situasional, yaitu:

1) Gaya Intruksi (memberitahukan)

Gaya ini ditunjukkan oleh perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan rendah dukungan, gaya ini dicirikan dengan komunikasi satu arah. Pemimpin memberikan batasan peranan

¹⁸“GayaKepemimpinanSituasional”(On-line), Tersedia di <http://quickstart-indonesia.Com/gaya-kepemimpinan-situasional/>, (07 Maret 2018)

¹⁹ “Kepemimpinan; Kepemimpinan Situasional” (On-line), Tersedia di <http://nugraha-avandhy.blogspot.co.id/2012/05/kepemimpinan-kepemimpinan-situasional.html>, (07 Maret 2018)

karyawan dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, bilaman dan dimanamelaksanakan berbagai tugas. Inisiatifpemecahan masalah danpembentukan keputusan semata-mata dilakukan olehpemimpin. Pemecahan masalah dan keputusan di umumkan dan pelaksanaanya diawasi secara ketat oleh pemimpin

2) Gaya Konsultasi (menjajakan)

Gaya ini ditunjukkan oleh perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan tinggi dukungan, dalam menggunakan gaya ini pemimpin masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat hamper sama dengan keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatkan komunikasi dua arahdan perilaku mendukung, dengan berusaha mendengarperasaan karyawantentang keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran mereka. Meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian (*control*) atas pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

3) Gaya Partisipasi (mengikutsertakan)

Gaya ini ditunjukkan oleh perilaku pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan. Posisi control atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan di pegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya ini, pemimpin dan karyawan saling tukar-menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Komunikasi dua arah ditingkatkankan,danperanan pemimpin adalah secara aktif mendengarkan. Tnggung jawab pemecahan masalah dan

pembuatankeputusan sebagian besar berada pada pihak karyawan. Hal ini sudah sewajarnya karena karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas.

4) Gaya Delegasi (mendelegasikan)

Gaya ini ditunjukan oleh perilaku pemimpin yang rendah dukungan dan rendah pengarahan. Pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan karyawan sehingga tercapai kesempatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada karyawan. Sekarang karyawanlah yang memiliki control untuk memutuskan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas. Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk melaksanakan pertunjukan mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilakumereka sendiri²⁰

Dari berbagai macam gaya kepemimpinan diatas, penulis memfokuskan penelitian ini pada tujuh macam gaya kepemimpinan, yaitu gaya otoriter, gaya otokratis, gaya kharismatik, gaya transformasional, gaya laissez faire/bebas, gaya demokratis, gaya situasional ketujuh gaya kepemimpinan tersebut di gunakan oleh penulis sebagai indicator untuk mengetahui gaya apa yang di terapkan

²⁰ “*Kepemimpinan Situasional*”. (On-line), Tersedia di <http://elida84.blogspot.co.id/>, (07 Maret 2018)

oleh pemimpin di PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin dalam memimpin serta meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Robert Tanen dan Waren H.Schmidt terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi seorang manajer memiliki sesuatu gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. *Karakteristik Manajer* Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya, nilai-nilai yang dianutnya dan lain sebagainya.
- b. *Karakteristik Bawahan*. Seorang manajer akan member kebebasan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahan dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif.
- c. *Karakteristik Organisasi*. Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan organisasi, dan lain sebagainya.²¹

Adapun seorang pemimpin tentu memiliki karakteristik individu atau ciri yang cenderung dimiliki secara umum, diantaranya:

- 1) *Intelegensi*, pemimpin cenderung memiliki intelegensi yang tinggi dari pada pengikutnya. Hal ini tidak harus berarti prestasi akademik dari seorang pemimpin.

²¹ *Ibid*, hal 145

- 2) Kematangan sosial, pemimpin cenderung memiliki kematangan emosional dan memiliki cakupan minat yang luas.
- 3) Memiliki motivasi dan orientasi pada pencapaian, pemimpin ingin meraih segala sesuatu, ketika mereka meraih satu tujuan, maka mereka mencari yang lainnya.
- 4) Memiliki kepercayaan diri dan keterampilan komunikasi yang baik, pemimpin memahami kebutuhan untuk bekerja dengan orang lain dan menghargai orang lain secara individual. Mereka cenderung menggunakan keterampilan komunikasinya untuk mempromosikan sebuah persaan kerja sama yang saling menguntungkan dan saling mendukung.²²

3. Kepemimpinan Dalam Islam

- a) Kepemimpinan dalam Islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya. Islam sebagai rahmat bagi seluruh manusia, telah meletakkan persoalan pemimpin dan kepemimpinan sebagai salah satu persoalan pokok dalam ajarannya. Hal tersebut didasarkan atas firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

²² Veithzal Rivai, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*, (Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2004), hal 68

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ

فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا

تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

"(QS.Al-Baqarah [2] :30

Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu masyarakat, dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam masyarakat. Islam mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan berdasarkan kesepakatan masyarakat, yakni dengan menunjuk seseorang yang dipercaya mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan kehidupan. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan memimpin dan mengarahkan masyarakat untuk maju dalam meraih

tujuan kolektif yang diimpikan bersama. Hal ini dapat terwujud dengan adanya interaksi sosial yang intens dengan para pengikutnya, sehingga mereka bekerjasama layaknya sebuah tim yang *solid* guna mewujudkan impian bersama .

Esensi seorang pemimpin bukan berarti membiarkan perusahaan beroperasi sebagaimana layaknya berjalan sehari-hari. Tapi, bagaimana seorang pemimpin mampu membuat terobosan dan program-program untuk mengembangkan serta memajukan perusahaan . oleh karena itu, seorang pemimpin dalam kepemimpinannya diharapkan mampu menjadi tauladan dan panutan bagi karyawan dalam rangka meraih tujuan perusahaan. Banyak tokoh yang mendefinisikan kepemimpinan, namun menurut Arted yang dikutip oleh Ahmad Ibrahim Abu Sinn, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mereka berusaha membantu untuk mewujudkan tujuan yang diimpikan bersama. Sedangkan menurut John B yang dikutip oleh Ahmad Ibrahim Abu sinn memberikan definisi kepemimpinan sebagai kegiatan atau proses untuk saling mempengaruhi antara individu yang tergabung dalam satu kelompok (walaupun ada perbedaan di antara mereka) untuk diarahkan pada kegiatan kemanusiaan berdasarkan permasalahan bersama.²³

²³ *Ibid*, hal 128

Definisi tersebut memberikan pengertian bahwa proses untuk saling mempengaruhi antara pemimpin dan masyarakat memiliki arti bahwa mereka saling mempengaruhi satu sama lain. Artinya, seorang pemimpin bukanlah unsure tunggal yang memberikan pengaruh kepada orang lain. Akan tetapi, ia juga dipengaruhi pendapat masyarakat dan berinteraksi dengan keinginan serta keyakinan mereka dalam posisi yang sama. Seorang pemimpin merupakan bagian dari anggota masyarakat, saling berkontribusi, tukar pendapat dan pengalaman serta secara bersama-sama berusaha mewujudkan tujuan kolektif.

Dari dua definisi yang berbeda diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengatur, mempengaruhi atau mengarahkan orang lain (2 orang lebih) untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan upaya yang maksimal dan kontribusi dari masing-masing individu. Rasulullah SAW dalam sabdanya menyatakan bahwa pemimpin suatu kelompok adalah pelayan bagi kelompok tersebut. Sehingga sebagai seorang pemimpin hendaklah dapat mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas. Beberapa ciri-ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam adalah:

- a. Setia, pemimpin dan orang yang dipimpin terkait kepada Allah SWT.
- b. Terkait pada tujuan, seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin dalam melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan

kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.

- c. Menjunjung tinggi Syariah dan Akhlak Islam, seorang pemimpin yang baik bilamana ia merasa terkait dengan peraturan Islam dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari Syariah.
- d. Memegang teguh amanah, seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggap sebagai amanah dari Allah SWT yang disertai dengan tanggung jawab.
- e. Tidak sombong, menyadari dirinya bahwa ia kecil, karena yang besar hanyalah Allah SWT sehingga tidak diperbolehkan sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu ciri kepemimpinan yang patut dikembangkan.
- f. Disiplin Konsisten dan Konsekuen, merupakan ciri pemimpin dalam Islam disegala tindakan dan perbuatan seorang pemimpin. Sehingga perwujudan seorang pemimpin yang professional akan memegang teguh terhadap janji, ucapan dan perbuatan yang dilakukan karena ia menyadari bahwa Allah SWT mengetahui semua yang ia lakukan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan tidak hanya di pengaruhi oleh prosedur, peraturan, standar operasi, sumber daya insane atau infrastruktur yang dimiliki oleh perusahaan. Namun, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari seorang pemimpin juga akan menentukan kinerja karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Seorang pemimpin memiliki

kemampuan intelektual yang tinggi, analisa yang tajam, percaya diri, berjiwa besar, kuat untuk memahami orang lain, seorang *pioneer* (figurasi), innovator, memiliki obsesi yang kuat terhadap tujuan. Ini adalah syarat-syarat yang lazim harus ada dalam diri seorang pemimpin, namun untuk memadukan syarat-syarat tersebut tidaklah gampang dalam diri seorang pemimpin.²⁴

b) Nilai nilai Islam Ada 4

1. Shiddiq

Shiddiq artinya benar. Bukan hanya perkataannya yang benar, tapi juga perbuatannya juga benar. Sejalan dengan ucapannya. Beda sekali dengan pemimpin sekarang yang kebanyakan hanya kata-katanya yang manis, namun perbuatannya berbeda dengan ucapannya. Mustahil Nabi itu bersifat pembohong/kizzib, dusta, dan sebagainya.

2. Amanah

Amanah artinya benar-benar bisa dipercaya. Jika satu urusan diserahkan kepadanya, niscaya orang percaya bahwa urusan itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itulah Nabi Muhammad SAW dijuluki oleh penduduk Mekkah dengan gelar “Al Amin” yang artinya terpercaya jauh sebelum beliau diangkat jadi Nabi. Apa pun yang beliau ucapkan, penduduk

²⁴ Veitzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Rajawali Press: Jakarta, 2013) hal 73

Mekkah mempercayainya karena beliau bukanlah orang yang pembohong.

“Aku menyampaikan amanat-amanat Tuhanku kepadamu dan aku hanyalah pemberi nasehat yang terpercaya bagimu.” [Al A’raaf 68]

Mustahil Nabi itu khianat terhadap orang yang memberinya amanah. Ketika Nabi Muhammad SAW ditawari kerajaan, harta, wanita oleh kaum Quraisy agar beliau meninggalkan tugas ilahinya menyiarkan agama Islam, beliau menjawab: ”Demi Allah...wahai paman, seandainya mereka dapat meletakkan matahari di tangan kanan ku dan bulan di tangan kiri ku agar aku meninggalkan tugas suci ku, maka aku tidak akan meninggalkannya sampai Allah memenangkan (Islam) atau aku hancur karena-Nya”

Meski kaum kafir Quraisy mengancam membunuh Nabi, namun Nabi tidak gentar dan tetap menjalankan amanah yang dia terima, Seorang Muslim harusnya bersikap amanah seperti Nabi.

3. Tabligh

Tabligh artinya menyampaikan. Segala firman Allah yang ditujukan oleh manusia, disampaikan oleh Nabi. Tidak ada yang disembunyikan meski itu menyinggung Nabi.

“Supaya Dia mengetahui, bahwa sesungguhnya rasul-rasul itu telah menyampaikan risalah-risalah Tuhannya, sedang

(sebenarnya) ilmu-Nya meliputi apa yang ada pada mereka, dan Dia menghitung segala sesuatu satu persatu.” [Al Jin 28]

Sebetulnya apa yang dilakukan Nabi itu menurut standar umum adalah hal yang wajar. Saat sedang berbicara di depan umum atau dengan seseorang, tentu kita tidak suka diinterupsi oleh orang lain. Namun untuk standar Nabi, itu tidak cukup. Oleh karena itulah Allah menegurnya. Sebagai seorang yang tabligh, meski ayat itu menyindirnya, Nabi Muhammad tetap menyampaikannya kepada kita. Itulah sifat seorang Nabi. Tidak mungkin Nabi itu Kitman atau menyembunyikan wahyu.

4. Fathonah

Fathatonah Artinya Cerdas. Mustahil Nabi itu bodoh atau jahlun. Dalam menyampaikan 6.236 ayat Al Qur'an kemudian menjelaskannya dalam puluhan ribu hadits membutuhkan kecerdasan yang luar biasa. Nabi harus mampu menjelaskan firman-firman Allah kepada kaumnya sehingga mereka mau masuk ke dalam Islam. Nabi juga harus mampu berdebat dengan orang-orang kafir dengan cara yang sebaik-baiknya. Apalagi Nabi mampu mengatur ummatnya sehingga dari bangsa Arab yang bodoh dan terpecah-belah serta saling perang antar suku, menjadi satu bangsa yang berbudaya dan berpengetahuan dalam 1 negara yang besar yang dalam 100 tahun melebihi luas Eropa. Pada dasarnya ekonomi islam menginginkan kemaslhatan umat bersama tanpa adanya

diskriminasi kelas ataupun agama. Dan hal yang terpenting dari ekonomi islam bisa terwujud adalah berawal dari individu – individu yang memiliki pribadi yang baik sesuai dengan sifat rosul. Kehidupan kolektif yang baik barawal dari individu yang baik. Hal tersebut sama seperti ekonomi islam akan berjalan baik sesuai islam maka individu harus bisa memiliki nilai keislaman.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kineja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan penegrtian *performance* sebagai hasil kinerja atau prestasi kerja. Namaun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas,bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan membirkan kontribusi pada ekonomi.

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²⁵ Dalam buku yang ditulis Wilson Bangun, Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu

²⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Rajawali Pers : Jakarta,2013), hal.7

untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*).²⁶

Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsure yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena dengan adanya kinerja maka tujuan perusahaan akan tercapai, baik itu perusahaan milik Negara maupun perusahaan swasta. Moh. Pabundu Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.²⁷

Lebih luas lagi, kinerja sebenarnya tidak hanya terbatas pada hasil kerja saja, tetapi bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Sehingga arti kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja.²⁸

Hasil dan kinerja tersebut selanjutnya dapat diketahui dan dikomfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja yang akan di bandingkan dengan visi misi suatu organisasi atau

²⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Gelora Aksara Pratama : Jakarta, 2012), hal 231

²⁷ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Bumi Aksara : Jakarta, 2012), hal 121

²⁸ Wibowo, *Op, Cit*, hal 4

perusahaan terkait. Dari berbagai pengertian diatas, penulis mengartikan kinerja sebagai sebuah hasil pekerjaan seseorang pada periode tertentu yang tergerak akibat adanya motivasi untuk mencapai tujuan strategi organisasi serta memiliki kemampuan yang mumpuni untuk mencapai tujuan tersebut.

Pedoman-pedoman untuk mengembangkan kinerja penilaian menurut Simamora sebagai berikut:

- a. Menentukan terlebih dahulu criteria sebelum memilih teknik penilaian
- b. Jangan menganggap bahwa kinerja tidak dapat ditentukan atau diukur
- c. Memperhatikan pengetahuan dalam pribadi dan keahlian-keahlia serta criteria kinerja.
- d. Memperhatikan prilaku dan hasil kerja
- e. Mempertimbangkan setiap aspek pekerjaan.
- f. Mengkombinasikan criteria yang kurang penting tetapi berhubungan ke dalam suatu kriteria tunggal.
- g. Menyimpan data mengenai realibitas dan validitas kinerja
- h. Meninjau dan mengembangkan kriteria atas basis yang berkesinambungan.

Menggunakan kriteria dalam program-program sumber daya manusia lainnya.²⁹

²⁹ Simamora, Henry. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi 1 Cetakan 1* (STIE YKPN : Yogyakarta.2000) hal 142

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja adalah sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan yang telah dipengaruhi oleh berbagai faktor, dibawah ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan akan tetapi secara maksimal.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ablity*), faktor motivasi (*motivation*) dan sikap mental.³⁰

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge Skill*) Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata serta telah mendapatkan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang diembannya dan ia juga terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan sebagai tempat ia bekerja. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki sebuah kemampuan atau keahlian melebihi kemampuan karyawan yang lain maka perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai keahliannya yang dimiliki.

b. Faktor motivasi

Motivasi itu sendiri terbentuk dari sikap seorang karyawan ketika menghadapi situasi kerja. Artinya, segala pencapaian tujuan yang di dapatkan itu adalah buah hasil dari kondisi dalam diri sendiri yang

³⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Remaja Rosdakarya : Bandung), hal 67

mendorong kinerja seseorang. Hasil yang baik ataupun buruk dari kerja seseorang itulah yang dipengaruhi oleh motivasi dalam diri setiap individu, karena tidak semua pekerjaan yang dihasilkan akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, tetapi bisa juga sangat jauh dari apa yang diharapkan perusahaan.

c. Sikap mental

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Kondisi mental tersebut adalah kondisi mental yang siap secara psikofisik, Artinya seorang karyawan harus siap secara mental mampu secara fisik, mampu memanfaatkan situasi kerja serta memahami tujuan utama yang harus dicapainya.

Menurut McClelland, karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motif berprestasi yang tinggi, motif berprestasi yang tinggi ini adalah motif yang mendorong diri seseorang untuk melakukan tugas yang sebaik-baiknya demi mencapai kinerja dengan predikat yang terpuji.

Motif berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland yang dikutip oleh Khaerul Umam terhadap enam karakteristik, yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.³¹

3. Indikator Kinerja

Keberhasilan pencapaian tujuan suatu kegiatan tidak selamanya mengacu pada indikator yang banyak, karena terkadang banyaknya indikator justru mengakibatkan adanya kebingungan dan menyulitkan terhadap orang yang menilai suatu kinerja seseorang. Demikian sebaliknya, jika penetapan indikatornya terlalu sedikit maka justru akan membuat suatu program kegiatan tidak dapat dinilai secara tepat dan menyeluruh. Oleh karena itu, seharusnya indikator kinerja yang digunakan sebaiknya disesuaikan pada seberapa banyak pengguna informasi tersebut. Banyak organisasi memberikan pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam, seperti:

- a. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk, mengukur *output* atau *outcome* sesuatu kegiatan.
- b. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

³¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Pustaka Setia : Bandung, 2010), hal 190

- c. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- d. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.³²

Indikator kinerja terkadang diartikan sama dengan pengukuran kinerja, tapi sebenarnya kedua hal tersebut jelas berbeda namun masih saling berhubungan. Pengukuran kinerja sendiri berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusaha data setelah kejadian, sedangkan indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati.

Terdapat tujuan indikator kinerja, yaitu tujuan, motivasi, saran, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik.³³

- a) Tujuan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan kemana arah kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.
- b) Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu. Pimpinan memfasilitasi motivasi terhadap karyawan yang insentif berupa uang, memberikan pengakuan

³² Moeheriono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (Iku) Bisnis Dan Publik*, (Raja grafindo Persada : Jakarta, 2012), hal 32

³³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal 102-105

menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau serta meminta umpan balik.

- c) Sarana. Sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, tanpa adanya sarana maka tujuan tidak dapat tercapai dengan maksimal.
- d) Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Dengan kompetensi atau kemampuan, menjadikan seseorang mampu mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.
- e) Peluang. Pekerja perlu mendapatkan suatu peluang agar mereka memperlihatkan kualitas serta kuantitas kerja.
- f) Standar. Standar mempunyai arti penting karena dapat memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Dengan standar, kinerja seseorang dapat diketahui gagal atau suksesnya karena standar merupakan ukuran apakah tujuan yang diinginkan sudah tercapai atau belum tercapai.
- g) Umpan Balik. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dapat mengevaluasi suatu kinerja, sehingga kedepannya perlu dilakukan perbaikan kinerja atau mempertaruhkan kinerja yang sudah ada.

Sedangkan Indikator Kinerja menurut Purnomo terbagi menjadi 3 indikator, yaitu:³⁴

1. Kepemimpinan dapat diukur melalui hubungan atau komunikasi pimpinan mengatasi masalah bawahan, tingkat kesedian pimpinan mendelegasikan kewenangan kepada bawahan, tingkat kesedian pimpinan menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Motivasi, dapat diukur melalui tingkat produktifitas, tingkat absensi, tingkat hasil pekerjaan, tingkat upah dan adanya promosi (*reward*)
3. Lingkungan kerja, meliputi pemilihan dan penempatan pekerja, pendidikan dan pelatihan, rancangan tugas serta penilaian dan imbalan kerja.

4. Penilaian Kinerja karyawan

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasilnya

³⁴ "Indikator Kineja Dan Kinerja Pegawai Menurut Para Ahli" (On-Line) Tersedia di <http://www.kumpulandefinisi.com/205/09/indikator-kinerja-dan-kinerja-pegawai> 23htm, (17 Oktober 2018)

pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselsaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seseorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselsaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelsaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.³⁵

5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan system,dokumen.

a. Evaluasi Antara individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat member manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentihan.

³⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT.Gelora Aksara Pratama : Jakarta, 2012), hal 231

b. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun perhatian. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

c. Pemeliharaan Sistem

Berbagi system yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lain. Tujuan pemeliharaan system akan membererapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan suber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit system sumber daya manusia.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan member manfaat sebagai dasar tidak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaian dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal mannajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

6. Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a. *Jumlah pekerjaan*, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang di hasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. *Kualitas Pekerjaan*, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. *Ketepatan waktu*, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselsaikan tepat waktu,karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lainnya.
- d. *Kehadiran*, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yng ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karywan selama delapan jam sehari untuk lima hari bekerja seminggu.
- e. *Kemampuan Kerja Sama*, tidak semua pekerjaan dapat diselsaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus

diselsaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan.³⁶

³⁶ *Ibid*, hal 233

BAB III

PT. ASURANSI JIWA SYARIAH AL-AMIN CABANG LAMPUNG

A. Gambaran Umum PT. Asuransi Jiwa Syari'ah Al-Amin Cabang Lampung

1. Sejarah Berdirinya PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung.

PT. Asuransi jiwa syari'ah cabang lampung mulai masuk di provingsi lampung pada tahun 2011 yang menggunakan defisi pemasaran tafaqul yang diawali tahap pengenalan sebelum berdirinya kantor PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin cabang lampung awal pengenalan di mulai dari BPRS Kota Bumi, BPRS Rajasa yang mulai kerjasama walaupun belum mempunyai kantor tetap tapi di tahun 2011-2012 kerjasama yang nawungi oleh PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Pusat. Dan pada tahun 2013 resmi membuka kantor PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin cabang lampung khusus untuk menawungi provingsi lampung bukan hanya di seputaran kota tapi seluruh wilsayah lampung.

Untuk rekanan yang berkerjasama dengan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin seperti Bank Mandiri Syariah yang memiliki 10 outlet di wilayah lampung, dan BPRS. Semenjak resminya PT. Asuransi jiwa Syariah Al-amin cabang lampung pada tahun 2013 sampai pada tahun 2018 mengalami peningkatan kontribusi maupun nasabah. Sehingga pada saat ini di tahun 2018 dari bulan januari sampai September sementara

jumlah nasabah PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin adalah 14.422 peserta dan jumlah kontribusi mencapai Rp. 5.468.321.446,75.¹Perusahaan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung Terletak di Jl. Sultan Agung NO.20 Kel.Way Halim Permai Bandar Lampung.

2. Visi dan Misi PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin

- a. Visi, Menjadi Perusahaan Asuransi Jiwa Syariah yang Handal dan Terpercaya
- b. Misi, Memberikan Pelayanan yang Terbaik Kepada Nasabah dengan Melaksanakan Pengelolaan Manajemen risiko yang Sehat.

3. Fungsi Asuransi Jiwa Syariah

Asuransi jiwa syariah uang pertanggungan sebesar yang tertera di polis jika tertanggung meninggal dunia. Penerima manfaat adalah ahli waris yang ditunjukkan dalam polis. Setidaknya ada 5 fungsi yang bisa dirasakan manfaatnya oleh penerima manfaat dan ahli waris, antara lain sebagai berikut:

- 1) Melindungi keluarga dari kehilangan penghasilan jika pencari nafkah utama meninggal dunia.
- 2) Melindungi keluarga dari beban hutang.
- 3) Memberikan sejumlah warisan yang berharga untuk anak-anak.
- 4) Sebagai *final expenses* (biaya kematian).
- 5) Menjadi sedekah jariyah untuk terakhir kalinya.

¹ Zakwan Efendi, Pimpinan Cabang, PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung, 09 September 2018.

4. Macam-macam Produk yang ada di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin

a. Produk Asuransi Al-amin yang ditawarkan di BSM

1. Asuransi multi guna dan modal kerja
2. Asuransi pembiayaan KPR (Kredit Kepemilikan Rumah)
3. Asuransi pembiayaan Join Life
4. Asuransi pembiayaan implan (untuk khusus nasabah yang penghasilan tetap seperti PNS)
5. Asuransi pembiayaan mikro (untuk khusus wirausaha)
6. Asuransi pembiayaan pensiun (dari umur 45-74 tahun)
7. Asuransi pembiayaan bisnis bunking
 - a. Pembiayaan KPA
 - b. Modal kerja
 - c. Pembelian Alat kesehatan

Perluasan Produk:

- 1) Payer Asuransi Kebakaran
 - 2) Total Loss Only (Kerugian Kendaraan Bermotor)²
- ##### **b. Produk Asuransi Al-amin yang ditawarkan di Universitas dan Sekolah**
1. Universitas, Asuransi Atami Beasiswa (untuk melindungi orang tua- mahasiswa dan mahasiswa itu sendiri).

Manfaat: Apabila mahasiswa/mahasiswi meninggal dunia akan dibayarkan santunan sebesar 5 juta kepada ahli waris atau orang

² Zakwan Efendi, Pimpinan Cabang, PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung, 14 September 2018.

tuanya. Apabila orang tuanya yang meninggal dunia akan dibayar kan uang semester untuk selama masa kuliah atau sampai lulusnya kuliah.

2. PA (Personal acil atau kecelakaan)

Manfaatnya: Meninggal dunia karna sakit akan mendapatkan santunan kepada keluarga yang ditingggalkan. Seperti

- a. Meninggal dunia karna kecelakaan
- b. Cacat tetap total
- c. Rawat inap dirumah sakit

3. Produk yang ditawarkan asuransi syariah al-amin di BNI Syariah (Regular)

- 1) Asuransi manfaat nunitas menurun bulanan
- 2) Asuransi manfaat tetap
- 3) Asuransi manfaat amunitas menurun bulanan efektip sliding + PF total permanen desabiliti
- 4) Asuransi manfaat menurun bulanan PHK + cacat tetap total
- 5) Asuransi Pembiayaan KPR

Produk BNI Syariah (Mikro)

- 1) Asuransi manfaat jiwa Griya Mikro
- 2) Asuransi Manfaat jiwa + GU³

4. Produk yang ditawarkan auransi jiwa syariah al-amin di BPR/BPRS

- 1) Asuransi Pembiayaan Menurun

³ Zakwan Efendi,Pimpinan Cabanag PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung,14 September 2018

2) Asuransi Pembiayaan tetap

Produk Asuransi Jiwa Syariah Al-amin khusus BPRS milik Pemda Asuransi pembiayaan jiwa + WP, Whem Prestasi/ Pembiayaan yang macet. PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin cabang lampung adalah salah satu dari 9 cabang di pulau Sumatra antara lain: Lampung, Palembang, Bengkulu, Jambi, Medan, Aceh, Padang, Pekanbaru, Batam, dan saat ini PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin memiliki 24 cabang di seluruh indoneisa awal berdirinya pertama kali PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin di Kota Jakarta pada 09-09-2009.

PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung memiliki 8 karyawan saat ini dan sudah berganti Kepala Pimpinan sebanyak 2 kali terhitung senjak berdiri di tahun 2013. Struktur Organisasi di Perusahaan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin cabang Lampung terdiri dari:

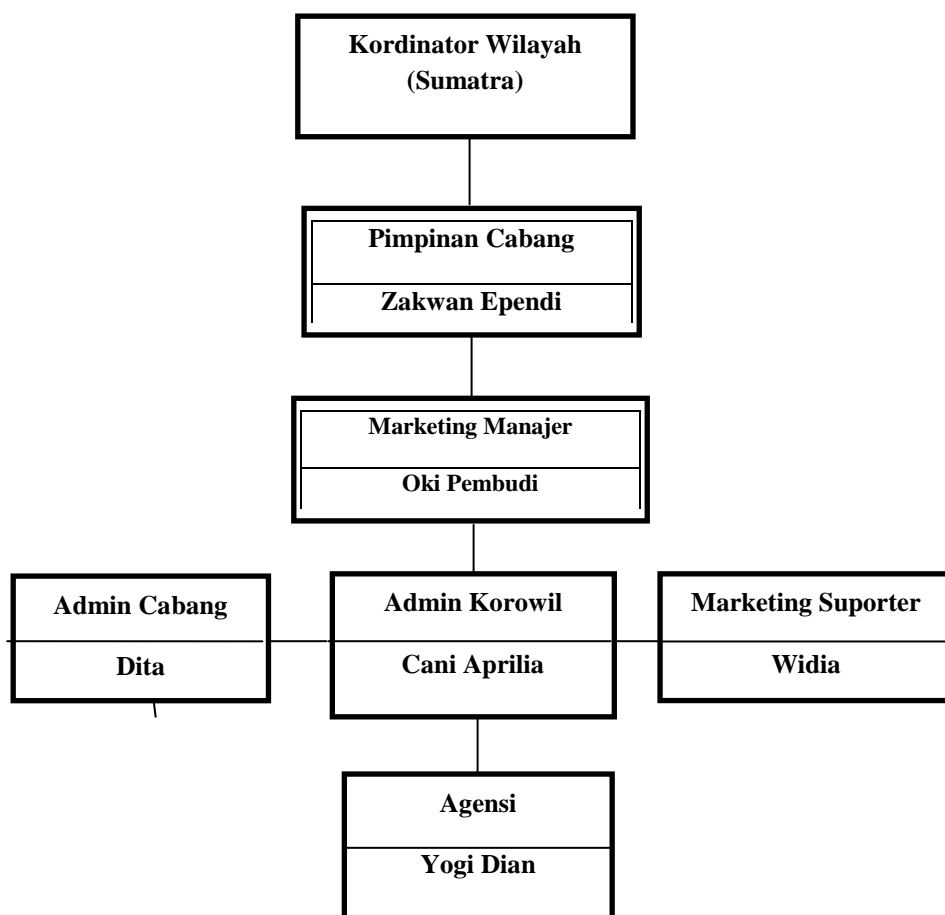
a. Kordinator Wilayah (Sumatra)

1. Pimpinan Cabang
2. Marketing Manajer
3. Marketing Suporter
4. Admin Korowil
5. Admin Cabang
6. Marketing supoter
7. Dreperr
8. Agensi dan OB

Berikut merupakan struktur kepengurusan yang ada di Perusahaan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung yang berada di Jl. Sultan Agung No.20 Kel. Way Halim Permai Bandar Lampung 35131:

STRUKTUR ORGANISASI

PT ASURANSI JIWA SYARIAH AL-AMIN CABANG LAMPUNG



B. Kepemimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung.

1. Kepemimpinan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin

PT.Asuransi Jiwa Syariah Al-amin merupakan sebuah layanan Asuransi yang digunakan sebagai bentuk perlindungan terhadap timbulnya kerugian financial atau hilangnya pendapatan seseorang atau keluarga akibat kematian anggota keluarga (terganggu) yang biasanya menjadi sumber nafkah bagi keluarga tersebut. PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin secara struktur 9 orang karyawan termasuk pemimpin yang memiliki tugasnya masing-masing, baik dari pemimpin hingga bawahan. Dalam PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung terdapat yang namanya sebagai pemimpin cabang dan kemudian terbagi menjadi beberapa bagian marketing dan admin. Mereka memiliki program ataupun tugasnya masing-masing sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Pelayanan program-program yang telah disusun pada PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin, tentu tidak terlepas dari hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan Asuransi Jiwa Al-amin. Dalam melaksanakan seluruh program yang ada pada PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin, hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan terjalin dalam suasana yang saling menghormati dan menghargai.⁴

Pimpinan menjalankan perannya dengan baik sebagai kapasitasnya menjadi seorang pimpinan. Dan bawahan pun menjalankan tugasnya

⁴Zakwan Efendi, Pimpinan Cabang, PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung, wawancara 14 September 2018.

dengan baik. Sehingga hal yang terjadi adalah sikap segan antara bawahan terhadap pimpinan maupun sesama mereka. Hal ini dapat dilihat dari adanya penerima tugas yang telah diberikan oleh pimpinan (Branch Manajer), yang kemudian mereka laksanakan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik serta penuh tanggung jawab. Selain itu mereka sangat menghormati pimpinan mereka karena seorang pimpinan PT Asuransi Jiwa Syaria Al-amin selalu memberi kebijakan setiap karyawan yang di beri pekerjaan. setiap pekerjaan yang diberi oleh atasan tugas harus selesai pada saat itu juga. Sikap ini dilakukan karena pimpinan sebagai staf tertinggi ingin lebih meningkatkan dan memberikan pemahaman bahwa pentingnya tugas yang diberikan agar dilaksanakan sebaik-baiknya. Namun selalu sikap pimpinan yang menghargai apa yang dilakukan bawasanya, mendengar keluhan, terkadang ada sedikit pendekatan diri kepada bawahan tanpa mementingkan ego sebagai seorang pimpinan. Dan terkadang pimpinan memberikan motivasi-motivasi kepada para bawasanya, namun pimpinan juga tidak lupa memberikan peringatan apa bila bawahan melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya

Komunikasi antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik, sharing dengan karyawan sharing dilakukan namun apa yang menjadi masukan bawahan kepada pimpinan selalu diterima apa bila masukan itu bagus dan baik bagi PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin. Namun dalam hal mengambil keputusan pemimpin selalu melibatkan bawasanya, sebelum mengambil suatu keputusan pemimpin bermusyawarah terhadap karyawan

terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan tersebut.⁵ Dan pada saat pimpinan keluar kota tanggung jawab diberikan sepenuhnya kepada marketing manejer maupun admin.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, Pak zakwan selaku pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin selalu memberikan prosedur yang diberikan dirinya dalam memberikan job harus dijalankan, hal ini dilakukan agar segala bentuk pekerjaan sesuai intruksi pimpinan. Sehingga hasil yang dicapai sesuai apa yang di rencanakan. Tanpa adanya intimidasi ataupun sekehendak dari karyawannya. Karena apa yang telah dilakukan pimpinan cabang merupakan prosedur yang telah diberikan atau diamanatkan oleh pimpinan Pusat PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin.⁶

Agar tujuan pekerjaan ataupun program selesai, pimpinan memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada para bawhannya. Baik dalam masalah nasabah maupun masalah penerimaan kontribusi PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung, namun semua itu masih dibawah kontrol dari pada pimpinan.

Selain itu berkaitan dengan pelaksanaan, atau pengambilan keputusan, pimpinan selalu mengkonsultasikan dengan para karyawan yang manfaat dan tujuannya menampung segala pendapat dan saran para karyawan terhadap program yang akan dilaksanakan. Namun keputusan tetap pimpinan yang memiliki hak dan wewenang terkait dengan finish

⁵ Oki Pembudi, Marketing Manejer PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung, Wawancara 06 September 2018

⁶ Zakwan Ependi, wawancara Pimpnan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung, 10 September 2018

keputusan yang harus ditentukan terakhir. Hal itu dilakukan agar pekerjaan atau tugas yang diberikan selesai tepat pada waktunya atau sesuai dengan yang diharapkan.⁷

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

1. Evaluasi

Evaluasi ini dilakukan dalam waktu satu minggu sekali. Evaluasi biasanya dilakukan pada setiap hari jum'at, evaluasi ini diterapkan mulai dari masa kepemimpinan Pak Bahrul Aziz. Tujuannya untuk memacu semangat dalam pekerjaannya masing-masing.

Selain itu pimpinan dapat selalu mengawasi bagaimana kondisi pekerjaan para bawanya. Dan jika kinerja bawahan tidak sesuai dengan apa yang diinstruksikan pimpinan maka akan mendapatkan sanksi.

2. Reward

Setelah proses evaluasi maka pimpinan akan mengetahui pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan kurang baik. Untuk lebih memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja, karyawan yang memiliki kinerja yang bagus diberikan reward seperti mendapatkan bonus. Reward bukan hanya bentuk materi namun terkadang juga berupa apresiasi khusus pimpinan terhadapnya.

⁷Zakwan Ependi, wawancara Pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung, 10 September 2018

3. Program kerja

- a. Program kerja marketing, biasanya disusun oleh marketing manajer dalam waktu satu bulan sekali membuat program kerja atau rencana kerja untuk kunjungan ke suatu tempat seperti BPRS, BSM, Universitas, dll. Setelah itu kinerja yang direncanakan maupun yang telah dilaksanakan hasil yang telah disusun oleh marketing diberikan laporan terhadap pimpinan.
- b. Program kerja admin, biasanya melakukan anggaran dana khusus untuk dinas selain itu admin menginput pengajuan-pengajuan dari Rekanan Asuransi untuk masalah keuangan dan masalah pengajuan-pengajuan yang belum terselsaikan pada saat pendaftaran Asuransi.

Program yang dibuat dilaksanakan adalah untuk masing-masing karyawan dalam waktu 1 bulan sekali pada akhir bulan. Tujuannya adalah dalam rangka meningkatkan kualitas maupun kuantitas pekerjaanya.⁸

Pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung juga memberikan Reward untuk memotivasi para bawahanya agar dapat berprestasi dalam menjalankan tugas mereka di bidang masing-masing. Reward atau penghargaan yang diberikan tidak hanya materi semata, namun juga bisa berupa dukungan, pujian bahkan seperti memberikan apresiasi yang lebih kepada karyawan yang berprestasi. PT Asuransi Jiwa Syariah merupakan perusahaan sosial yang juga mengedepankan

⁸Zakwan Efendi, wawancara Pimpinan Cabang, PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung, 14 September 2018.

kedisiplinan, nilai-nilai yang baik serta semangat perubahan. Hal ini juga menjadikan PT Asuransi Jiwa Syariah sebagai perusahaan yang selalu mengedepankan disiplin dan goal yang telah ditentukan (target).

2. Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin

Kinerja karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari kemampuan ia menetapkan ide, gagasan maupun rancangan terhadap suatu pekerjaan dan melakukan pekerjaan tersebut secara efisien dan efektif dengan perilaku tertentu. Kinerja bukan hanya ditunjukkan dari hasil yang dicapai melainkan proses termasuk proses untuk mencapai hasil tertentu. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dievaluasi dari tindakan dan perilaku yang diperlihatkan tinggi rendahnya kinerja berbeda satu individu dengan individu lainnya, hal ini sangat tergantung dari interaksi terhadap kemampuan dasar yang dimiliki.

Untuk melihat kinerja seorang karyawan, maka perlu diadakan penilaian atau evaluasi terhadap kinerja mereka. Tujuan diadakan penilaian kinerja adalah sebagai alat diagnose dan penilaian terhadap perkembangan mereka. Penilaian kinerja terhadap karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin biasanya dilakukan evaluasi selama satu minggu sekali setiap hari jum'at mengadakan mitting yang akan di laporkan seorang marketing terhadap pimpinan tentang hasil kinerja selama dari hari senin-kamis. Itu telah diwajibkan oleh pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin. Disitu pimpinan bisa melihat sejauh mana para karyawan memahami pekerjaan atau tugasnya serta pimpinan dapat melihat dan mengoreksi secara

langsung kinerja bawahannya. Kami wajib dievaluasi oleh pimpinan setiap satu minggu sekali pada hari jum'at, jadwal itu telah ditetapkan langsung oleh pimpinan, maka siap tidak siap kami harus menjalankan evaluasi tersebut.

Menurut keterangan karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung, para karyawan sangat mengapresiasi mengenai pekerjaan yang diberikan.

Terutama mengenai pemberian reward oleh pimpinan. Mereka lebih termotivasi. Walaupun terkadang merasa berat dalam menerima keputusan pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

Sikap ini terlihat dari dengan banyak perubahan yang ditunjukkan karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

1. Disiplin

Tingkat kehadiran karyawan lebih awal pada saat jam masuk bekerja, seragam yang dikenakan lebih memperlihatkan kerapihan dan sesuai jadwalnya.

2. Penguasaan Program

Dengan seringnya diadakan evaluasi oleh pimpinan selama satu minggu sekali pada hari jum'at, mau tidak mau, baik itu secara terpaksa, para karyawan mengalami kemajuan dalam penguasaan program masing-masing. Karena resikonya jika tidak paham dalam programnya saat evaluasi maka pimpinan tidak segan dalam memberikan sanksi.

3. Dedikasi

Dedikasi disini adalah bagaimana para karyawan memberikan hal yang terbaik kepada perusahaan. Dedikasi yang dimaksud adalah ketika jam bekerja selesai pada waktunya, para karyawan tidak lantas pulang namun terkadang masih melakukan pekerjaannya.

Dengan pola dan gaya yang telah saya lakukan dalam kepemimpinan ini banyak pegawai yang baik dalam hal pekerjaannya, baik itu dalam hal penyelesaian tugas dan sesuai target serta tingkat kedisiplinan yang baik. Maupun apresiasi khusus dari pimpinan langsung.

PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin merupakan perusahaan yang berstatus sosial yang ingin memberikan pelayanan terbaik kepada para nasabah. Untuk itu pimpinan selaku penanggung jawab tertinggi selalu berupaya melakukan hal-hal terbaik menurut pimpinan, yang dapat memajukan lembaga ini ke depan untuk yang lebih baik. Karena segala hal yang dilakukan pimpinan merupakan prosedur yang diberikan pemimpin pusat.

BAB IV

GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ASURANSI JIWA SYARIAH AL-AMIN CABANG LAMPUNG

A. Gaya Kepemimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung

PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung Merupakan Sebuah Lembaga layanan Asuransi yang digunakan sebagai bentuk perlindungan terhadap timbulnya kerugian financial atau hilangnya pendapatan seseorang atau keluarga akibat kematian anggota keluarga (terganggu) yang biasanya menjadi sumber nafkah bagi keluarga tersebut. dan PT Asuransi jiwa syariah tidak hanya menawarkan produk kepada nasabah dalam bentuk asuransi perlindungan tetapi juga memiliki produk yang ditawarkan seperti untuk modal kerja/usaha, pembiayaan kredit kepemilikan rumah dan asuransi pendidikan. hubungan antara pimpinan dan para bawahanya berkorelasi secara baik. Baik itu secara komunikasi maupun secara hubungan individu. Berarti bahwa ada hubungannya dengan pola atau gaya kepemimpinan yang di pakai oleh pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung selaku penanggung jawab. Tentu ini upaya yang harus dijunjung dan dilaksanakan secara benar oleh kedua unsur tersebut.

Dalam skripsi ini penulis berupaya meneliti sebuah realita yang terjadi pada PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung terkait Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawannya.

Untuk melihat sejauh mana peran pimpinan dalam menggunakan gaya kepemimpinannya, maka perlu penyesuaian maupun perbandingan antara teori yang telah di jelaskan dalam Bab II mengenai macam gaya kepemimpinan dan pengaruhnya bagi kinerja karyawan dengan hasil penelitian sebagaimana yang tertuang pada Bab II gaya yang dipakai oleh pemimpin PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung dan kemudian pengaruhnya bagi kinerja Karyawan.Pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung tentu memiliki ciri khas dalam memimpin bawahannya yaitu para karyawan yang dipimpinnya. Dengan ciri khas inilah yang kemudian dikenal dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini yang kemudian digunakan oleh pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung sebagai pola perilaku serta strategi untuk menjalankan tugasnya sebagai pimpinan.

Beberapa lembaga yang diketahui terlihat maju pesat karena didukung dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bersama pada lembaga tersebut. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bersama pada lembaga *manager* sebagai pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin akan lebih mudah dalam memimpin dan mengarahkan para karyawan atau bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing. Seperti halnya yang dilakukan oleh Pak Zakwan Efendi selaku pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung, beliau menghargai para bawahannya dalam segala hal.

Dengan kepemimpinannya yang mampu merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil luar biasa. Dengan gaya yang dipakai kepemimpinan tersebut menjadikan para pengikutnya merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pimpinannya, serta para karyawan termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan.

Dalam hal gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pak zakwan, karyawan merasakan terpanggil untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan terhadap mereka. Dan segala sesuatu pemimpin melakukan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung serta di komunikasikan atau dibicarakan terhadap para anggota karyawan terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan. Kepedulian pemimpin terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan, kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja. Walau terkadang memiliki pendapat yang berbeda terhadap karyawan, pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik, dan mengajak seluruh karyawannya untuk menghormati perbedaan.

Namun beliau memberikan kesempatan kepada anak buahnya mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi, mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama.

Dari teori yang telah di pelajari bahwa pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung cenderung menggunakan Gaya Kepimpinan Demokratis walaupun terkadang juga menggunakan Gaya

Kepemimpinan Trasformasional. Berkaitan dengan hal tersebut, PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung membuat beberapa metode:

1) Evaluasi

Evaluasi ini dilakukan dalam waktu satu minggu sekali. Evaluasi biasanya dilakukan pada setiap hari jum'at, evaluasi ini diterapkan mulai dari masa kepemimpinan Pak Bahrul Aziz. Tujuannya untuk memacu semangat dalam pekerjaannya masing-masing. Selain itu pimpinan dapat selalu mengawasi bagaimana kondisi pekerjaan para bawanya. apa yang diinstruksikan pimpinan maka akan mendapatkan sanksi.

2) Reward

Setelah proses evaluasi maka pimpinan akan mengetahui pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan kurang baik. Untuk lebih memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja, karyawan yang memiliki kinerja yang bagus diberikan reward seperti pemberian bonus seperti uang. Reward bukan hanya bentuk materi namun terkadang juga berupa apresiasi khusus pimpinan terhadapnya

1) Program kerja

a. Program kerja marketing, biasanya disusun oleh marketing manajer dalam waktu satu bulan sekali membuat program kerja atau rencana kerja untuk kunjungan kesuatu tempat seperti BPRS, BSM, Universitas, dll. Setelah itu kinerja yang direncanakan maupun yang telah dilaksanakan hasil yang telah disusun oleh marketing diberikan laporan terhadap pimpinan. Program kerja admin, biasanya melakukan

anggaran dan khusus untuk dinas selain itu admin menginput pengajuan-pengajuan dari Rekanan Asuransi untuk masalah keuangan dan masalah pengajuan-pengajuan yang belum terselesaikan pada saat pendaftaran Asuransi. Program yang dibuat dan dilaksanakan adalah untuk masing-masing karyawan dalam waktu 1 bulan sekali pada akhir bulan. Tujuannya adalah dalam rangka meningkatkan kualitas maupun kuantitas pekerjaannya.

Dalam teori Gaya Kepemimpinan Transformasional, pemimpin merangsang dan membantu para anggota untuk tujuan-tujuan positif, menjaga kekompakan tim, menghargai perbedaan dan keyakinan, memiliki kepedulian terhadap para karyawan. Dan pemimpin juga menggunakan Gaya Kepemimpinan Demokratis saat mengambil keputusan mengutamakan musyawarah untuk kepentingan bersama sesuai dengan tujuan organisasi.

Teori gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan demokratis ternyata di aplikasikan oleh pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung, walau pemimpin memiliki kepedulian, menghargai pendapat dan keyakinan setiap perbedaan pendapat. Kemudian pimpinan demokratis mengembangkan kreatifitas karyawan mengutamakan musyawarah kepentingan bersama sesuai dengan tujuan organisasi dan memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama. Namun tidak semua yang dilakukannya bersifat demokratis. Hal ini juga menyatakan bahwa pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung tidak

hanya menggunakan satu gaya kepemimpinan transformasional saja akan tetapi demokratis. Akan tetapi lebih cenderung kepada transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional terlihat dari cara pimpinan dalam hal pendekatan baik kepada para anggota karyawan dan memiliki kepedulian terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja, dan merangsang tujuan-tujuan positif menjaga kekompakan tim, dan menghargai perbedaan dan keyakinan. Sedangkan mengenai gaya kepemimpinan demokratis terlihat dari dalam cara pimpinan mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Disini terlihat jelas bahwa pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung menurut teori yang ada menggunakan kepemimpinan situasional. Artinya bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada kemampuannya membaca situasi yang dihadapinya. Dan menyesuaikan gayanya dengan situasi tersebut sedemikian rupa sehingga ia efektif menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Menurut teori situasional, seseorang pemimpin seorang pemimpin yang paling transformasional sekalipun akan mengubah gaya kepemimpinan yang otoriter itu dengan gaya yang lain, misalnya demokratik, apabila situasi tertentu menuntutnya, terutama konsistensi menggunakan gaya yang transformasional dapat membahayakan kepemimpinannya. Demi keberlangsungannya ia tidak mempunyai

pilihan lain kecuali melakukan penyesuaian-penyesuaian sesuai situasi yang di hadapinya. Dalam hal evaluasi pimpinan telah menentukan sendiri jadwal evaluasi yang harus di patuhi oleh para bawahannya. Hal ini demi terkontrolnya pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya apakah sesuai sesuai dengan prosedur yang disarankan pimpinan. Hal ini terlihat jelas bahwa pimpinan cenderung menggunakan gaya otokratis.

Berdasarkan teori yang ada bahwa gaya kepemimpinan dibagi tiga yaitu otokratik, demokratik dan *laissez fairez* (bebas). Dalam kaitannya dengan gaya-gaya tersebut diatas pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung dalam mengaktualisasikan kepemimpinannya menggunakan gaya transformasional dan sedikit demokratis.

Gaya kepemimpinan transformasional terlihat ketika mampu merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis terlihat ketika mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Dari ciri atau cara yang dilakukan oleh pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung serta indikator beberapa gaya yang ada dan teori yang telah dikemukakan bahwa jelas pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung menggunakan dua gaya kepemimpinan, yaitu Gaya Transformasional terlihat dari ciri bagaimana pemimpin memiliki strategi yang jelas, kepedulian

terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, memotivasinya pemimpin juga merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif, menjaga kekompakan tim. Yaitu demokratis terlihat dari ciri bagaimana pimpinan menerima segala pendapat dari para bawahannya mengutamakan musyawarah dan mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi. Tapi lebih cenderung digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis.

B. Gaya Kepemimpinan Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

Dari teori bab II yang telah dibahas bahwa diantara faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan yang diwujudkan melalui pemberian *reward* dan motivasi. Itu semua berhubungan dengan pimpinan secara langsung. Dan tentu saja di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung pimpinan telah melakukan hal tersebut dengan pola gaya kepemimpinan yang digunakan melalui gaya transformasional yakni pemimpin melakukan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi sedangkan demokratis mengembangkan kreatifitas para karyawan dan mengambil keputusan sesuai tujuan organisasi. Kedua hal tersebut terwujud tentu tidak terlepas dari bagaimana gaya kepemimpinan dalam memimpin PT Asuransi Jiwa Syariah al-amin.

Hal dari gaya kepimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung selanjutnya diharapkan dapat membangun pola pikir

serta kinerja yang baik dan maju. Sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin yang di pimpinya. Karena pimpinan merupakan roda penggerak dan perubahan bagi bawahanya. Jika gaya kepemimpinan yang menjadi acuan dan tolak ukur eksistensi sebuah lembaga tidak terwujud dengan baik, maka gaya yang menjadi alternative tersebut tidak memiliki keefektifan maupun efesien.

Melalui gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis yang di terapkan oleh pimpinna diharapkan mampu mewujudkan tujuan didirikannya lembaga PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung sebagai lembaga social yang berdedikasi tinggi dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Pengaruh yang penulis temukan bahwa efek dari gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung terhadap kinerja karyawanya adalah:

1. *Disiplin*. Disiplin disini adalah mulai dari tingkat kehadiran yang selalu tepat waktu, pemakaian seragam sesuai jadwal dan rapi serta penyelesaian pekerjaan sesuai waktu.
2. *Dedikasi*. Terkadang para karyawan lebih bersemangat dalam bekerja walaupun jam kerja telah selsai. Dan juga ketika pekerjaan belum selsai dan waktu kerja sudah selsai para karyawan tetap melanjutkan pekerjaanya.
3. *Pemahaman program*. Dengan adanya pola kepemimpinan yang diterapkan. Para karyawan lebih semangat dan sering mempelajari mengenai penguasaan programnya dibidang masing-masing.

Jika mengacu pada teori yang ada bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah *Supportive Boss* (dukungan pimpinan) dan juga bonus (reward).

Itu semua terwujud melalui bagaimana pimpinan menggunakan pola gaya kepemimpinannya. Ini sangat jelas terlihat bahwa pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin telah mengaplikasikan diantara kedua hal tersebut. Baik itu reward dan motivasi berupa dukungan moral oleh pimpinan secara langsung. Tujuannya agar kinerja para bawahannya sesuai dengan yang diharapkan. Hal itu ternyata terlihat jelas sebagaimana penjelasan sebelumnya.

Setelah penerapan teori yang ada, dengan semakin disiplinnya para karyawan, mulai dari penggunaan seragam yang sesuai jadwal sampai tingkat kehadiran yang selalu tepat waktu dengan semakin baik, dedikasi yang tinggi terhadap lembaga dan juga pemahaman program yang secara komprehensif. Hal ini membuktikan secara tidak langsung bahwa kinerja para karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung terpengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung” adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan di PT Asuransi Jiwa Syariah Cabang Lampung cenderung lebih kepada gaya kepemimpinan transformasional itu terlihat dari cara pimpinan yang menentukan rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi dan saat pemimpin memberi perintah terhadap para karyawan dalam pekerjaan tanpa ada tekanan. Namun pimpinan juga menggunakan gaya demokratis. Terlihat dari pimpinan mengutamakan musyawarah dan mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pada gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung dalam bekerja karyawan lebih giat mengenai pengaruhnya jelas terlihat dari gaya dan metode yang dilaksanakan pimpinan pak zakwan terhadap karyawannya. Mulai dari tingkat kedisiplinan, berusaha menyelesaikan pekerjaannya pada tepat waktu , sampai tingkat kehadiran yang selalu tepat waktu dan semakin baik. Dedikasi yang tinggi terhadap lembaga dan juga pemahaman program yang secara komprehensif. Hal ini membuktikan secara tidak langsung bahwa kinerja yang dicapai oleh

para karyawan terpengaruhi oleh gaya kepemimpinanyg di pakai oleh pak zakwan pemimpin PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

B. Saran

Walaupun perubahan kinerja karyawan semakin baik karena pengaruh gaya kepemimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis, namun ada banyak hal yang masih harus diperhatikan. Menurut saran penulis bagi pimpinan hendaknya penerapan gaya kepimpinan tidak hanya kepada satu atau dua gaya yang dipakai dalam kepimpinanya. Akan tetapi memilih sesuai dengan kondisi para bawahanya. Sedangkan bagi para karyawan hendaknya mengikuti saran atau petunjuk pimpinan selama itu sesuai prosedur dan ajukan apirasi jika itu memang dibutuhkan dan baik bagi kemajuan PT Aiwryuuusuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian penulis yang telah di analisa di Bab IV mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung kemudian bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawanyadapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung telah menjalankan fungsinya sebagai kapasitas kepemimpinan secara baik. Mengenai gaya kepemimpinan yang dipakainya cenderung lebih kepada gaya kepemimpinan transformasional itu terlihat dari bagaimana cara pimpinan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi dan saat pemimpin memberi perintah terhadap para karyawan tanpa ada tekanan. Namun pimpinan juga menggunakan gaya demokratis. Terlihat dari pimpinan mengutamakan musyawarah dan mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi.

Mengenai pengaruhnya jelas terlihat dari gaya dan metode yang dilaksanakan pimpinan terhadap karyawanya. Dapat kita lihat setelah pimpinan melakukan langkah-langkah yang telah saya bahas di Bab IV

kemudian banyak perubahan yang dilakukan para karyawannya. Mulai dari tingkat kedisiplinan, berusaha menyelesaikan pekerjaannya pada tepat waktu , sampai tingkat kehadiran yang selalu tepat waktu dan semakin baik. Dedikasi yang tinggi terhadap lembaga dan juga pemahaman program yang secara komprehensif. Hal ini membuktikan secara tidak langsung bahwa kinerja yang dicapai oleh para karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin terpengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang di dipakai PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

B. Saran

Walaupun perubahan kinerja pegawai semakin baik karena pengaruh gaya kepemimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah, namun ada banyak hal yang masih harus diperhatikan. Menurut saran penulis bagi pimpinan hendaknya penerapan gaya kepemimpinan tidak hanya kepada satu atau dua gaya yang dipakai dalam kepemimpinannya. Akan tetapi memilih sesuai dengan kondisi para bawahannya. Sedangkan bagi para pegawai hendaknya mengikuti saran atau petunjuk pimpinan selama itu sesuai prosedur dan ajukan aspirasi jika itu memang dibutuhkan dan baik bagi kemajuan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung.

C. Penutup

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi isi, struktur kalimat maupun teknik

penulisan, oleh karena itu kritik yang konstruktif dan saran dari berbagai pihak dan pembaca sangat penulis harapkan demi penyempurnaan penulisan ini.

Akhirnya penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselsainya skripsi ini, semoga atas bantuanya Allah SWT akan membalasnya dengan pahala yang setimpal Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah,Daryanto, *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*, Prestasi Pustaka,Jakarta, 2013
- Bangun Wilson, *Intisari Manajemen*, Refika Aditama,Bandung,Cet:2, 2011
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2012
- Kartono Kartini, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Rajawali Pres, Jakarta, 2009
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta ,Bandung,2016
- Henry, Simamora. *Manajemen Sumber daya Manusia* Edisi 1 Cetakan 1 ,STIE YKPN, Yogyakarta.2000
- Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya ,Bandung.
- Moleong Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya,Bandung, 2001
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama ,Karisma Putra Utama,Jakarta, 2009
- Siagian Sodang P, “*Kepemimpinan*” *teori dan pengembangannya*, Gramedia Pustaka, Jakarta,1999
- Suryabrata Sumardi ,*Metologi Penelitian*,Jakarta, Rajawali Pers, 2015
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R &D*,Alfabeta,Bandung, 2015
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, Yogyakarta, Andi Ouset, 1989
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama ,Karisma Putra Utama,Jakarta, 2009
- Siagian Sodang P, “*Kepemimpinan*” *teori dan pengembangannya*, Gramedia Pustaka, Jakarta,1999

- SuryabrataSumardi ,*MetologiPenelitian*,Jakarta, RajawaliPers, 2015
- Sugiyono, *MetodePenelitianKuantitatif,Kualitatifdan R &D*,Alfabeta,Bandung, 2015
- Sina Abu Ibrahim Ahmad ,*ManajemenSyariah: SebuahKajianHistoris Dan Kontemporer*, Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2012
- SutrisnoHadi, *Metodologi Research II*, Yogyakarta, AndiOuset, 1989
- SiagianSodang P. ,*KiatMeningkatkanProduktivitasKerja*,RinekaCipta, Jakarta, 2009
- TohaMifta, *KepemimpinanDalamManajemen*,RajawaliPers, Jakarta, 2012. Cet.16
- VeithzalRivai,*KiatKepemimpinandalamabad ke-21*.PT.Raja Grafindo Perkasa, Jakarta,2004
- Moeheriono, *Perencanaan, AplikasidanPengembanganIndikatorKinerjaUtama (Iku) Bisnis Dan Publik*, Raja grafindoPersada, Jakarta, 2012
- Matodang, *KepemimpinanBudayaOrganisasidanManajemenStrategi*, Gharailmu ,Yogyakarta, 2008
- VeithzalRivaidanMulyadiDedy, *KepemimpinandanPrilakuOrganisasi*,Rajawali Press, Jakarta, 2013
- Moeheriono, *PengukuranKinerjaBerbasisKompetensi*, Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2012
- VeithzalRivai, *KiatMemimpinDalam Abad Ke-21*, Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2004
- Wibowo, *ManajemenKinerja*, RajawaliPers , Jakarta,2013
- Moeheriono, *Perencanaan, AplikasidanPengembanganIndikatorKinerjaUtama (Iku) Bisnis Dan Publik*, Raja grafindoPersada : Jakarta, 2012
- TIikaPabunduMoh , *BudayaOrganisasidanPeningkatanKinerja Perusahaan*. BumiAksara, Jakarta,2012
- UmamKhaerul ,*PerilakuOrganisasi*, PustakaSetia : Bandung,2010
- <https://felixdeny.wordpress.com>

[https://organisasi.org/jenis-dan-macam-gaya-kepemimpinan-pemimpin-klasik-otoriter-demokratis-dan-bebas-manajemen sumber daya manusia](https://organisasi.org/jenis-dan-macam-gaya-kepemimpinan-pemimpin-klasik-otoriter-demokratis-dan-bebas-manajemen_sumber_daya_manusia)

<http://quickstart-indonesia.Com/gaya-kepemimpinan-situasional>

http://nugraha-avandhy_blogspot.co.id

<http://elida84.blogspot.co.id>

LAMPIRAN



(Foto Bangunan Pt Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung)



(Foto Dengan Pimpinan Kepala Cabang Lampung)



(Foto Para Karyawan Dan Pimpinan Cabang)



(Foto Ketika Karyawan Berkerja)



(Musyawarah/Rapat)